

*Е.А. Сапёлко, 1 курс*

*Научный руководитель – Т.В. Северцова, старший преподаватель  
Белорусская государственная сельскохозяйственная академия*

Трудовое законодательство Республики Беларусь наделяет нанимателя правом привлечь работника к материальной ответственности за причинение вреда его имуществу. Рассмотрим, что составляет понятие материальной ответственности, основания её наступления и виды.

Итак, материальная ответственность работника заключается в его обязанности возместить нанимателю материальный ущерб, причинённый им виновно в результате в результате противоправного действия (бездействия) в установленных законом размере и порядке [4].

Ст.400 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) установлены основания (условия) наступления материальной ответственности. Их четыре. И чтобы привлечь работника к материальной ответственности все четыре основания должны иметь место одновременно. Так к условиям возникновения материальной ответственности относят:

1. наличие ущерба, причинённого нанимателю при исполнении работником трудовых обязанностей. При определении размера ущерба учитывается только прямой действительный ущерб, т.е. утрата, ухудшение или понижение ценности имущества, влекущие необходимость для нанимателя произвести затраты на восстановление, приобретение имущества или иных ценностей либо произвести излишние выплаты, к которым, в частности, относятся: заработная плата, выплаченная

незаконно уволенному работнику, штрафы, взысканные с нанимателя по вине работника, потери нанимателя в связи с неудовлетворением исковых требований по причине пропуска исковой давности, расходы, связанные с перевозкой, экспертизой поставленной в торговую сеть некачественной продукции (товара), сверхнормативный расход электроэнергии, горюче-смазочных материалов. Неполученные доходы при определении размера ущерба не учитываются, за исключением случая причинения ущерба не при исполнении трудовых обязанностей (п.6 ст.404 ТК) [3].

2. наличие со стороны работника противоправных действия, повлекших за собой вред. Под противоправным поведением работника понимается неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей по трудовому договору (контракту), предусмотренных в нормативных актах, в том числе: тарифно-квалификационных справочниках, должностных инструкциях работников, правилах внутреннего трудового распорядка и т.п.[3].

3. наличие в действиях работника вины (при действии неопределённой силы вред не возмещается) [4];

4. наличие причинно-следственной связи между виновными противоправными деяниями работника и причинённым в результате вредом [4].

В зависимости от размера возмещённого ущерба выделяют два вида материальной ответственности: ограниченную и полную.

Ограниченная материальная ответственность наступает (ст.403 ТК):

1. в размере причинённого по вине работника ущерба, но не свыше его среднего месячного заработка за порчу или уничтожение по небрежности материалов, полуфабрикатов, изделий, в том числе при их изготовлении, а так же за порчу или уничтожение по небрежности инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов для осуществления трудового процесса;

2. в размере причинённого по вине руководителей организаций, их заместителей, руководителей структурных подразделений и их заместителей ущерба, но не свыше трёхкратного среднего месячного заработка, если ущерб причинён не правильной постановкой учёта и хранения материальных и денежных ценностей, непринятием необходимых мер к предотвращению простоев или выпуска недоброкачественной продукции.

Согласно ст. 404 ТК работники несут полную материальную ответственность за ущерб, причинённый по их вине нанимателю, если:

1. между работником и нанимателем заключен письменный договор о принятии на себя работником полной материальной ответственности за необеспечение сохранности имущества и других ценностей;

2. имущество и другие ценности были получены работником под отчёт по разовой доверенности или по другим разовым документам;

3. ущерб причинён преступлением;

4. ущерб причинён работником, находившимся в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

5. ущерб причинён недостаточей, умышленным уничтожением или умышленной порчей материалов, полуфабрикатов, изделий, в том числе при их изготовлении, а также инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных нанимателем работнику в пользование для осуществление трудового процесса;

6. ущерб (с учётом полученных доходов) причинён не при исполнении трудовых обязанностей [1].

Письменные договоры о полной материальной ответственности могут быть заключены нанимателем с работниками достигшими 18-летнего возраста, занимающие должности или выполняющие работы, непосредственно связанные с хранением, обработкой, продажей, перевозкой или применением в процессе производства переданных им ценностей и в других случаях. Примерный перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работником, с которыми наниматели могут заключать письменные договоры о полной материальной ответственности, и Примерный договор о полной индивидуальной материальной ответственности утверждены Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 26 мая 2000 г. №764 [2]. Согласно названного Постановления к должностям работников, с которыми наниматель имеет право заключить договор о полной материальной ответственности относят: заведующие кассами; заведующие кладовыми ценностей (ломбардов); заведующие камерами хранения; заведующие складами и их заместители; старшие кладовщики; кладовщики, кастелянши; контролеры-кассиры всех категорий; контролеры

всех категорий; кассиры всех категорий; работники, выполняющие обязанности кассиров; продавцы всех категорий; директора (заведующие) филиалов; управляющие отделениями банков и др.

А к работам, выполняемым работниками, с которыми также могут заключаться договора о полной материальной ответственности например относят: работы по приему от населения всех видов платежей и выплате денег не через кассу; работы по обслуживанию торговых и денежных автоматов и др. [2].

Разновидностью материальной ответственности по договору является коллективная (бригадная) материальная ответственность, которая вводится при совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных им ценностей, когда не возможно разграничить материальную ответственность каждого работника и заключить с ним договор о полной материальной ответственности [1].

Если возникнет ситуация по привлечению работника к материальной ответственности, которая не относится к случаям, описанным в ст.403 ТК или ст.404 ТК, то работник будет нести полную материальную ответственность по ст.402 ТК, за исключением случая, если для данной конкретной ситуации коллективным договором нанимателя предусмотрено наступление ограниченной материальной ответственности. В такой ситуации размер ограниченной материальной ответственности определяется в самом коллективном договоре. На наш взгляд нанимателю в практической деятельности необходимо использовать данное право более активно через включение в коллективный договор случаев ограниченной материальной ответственности, но только если они причинены при неосторожной форме вины.

#### **Список использованных источников**

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь: принят Палатой представителей 08 июня 1999 г.: одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г.: в ред. Закона Респ. Беларусь от 30 декабря 2015 г. // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.;

2. Об утверждении примерного перечня должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности, и примерного договора о полной индивидуальной материальной ответственности: Постановление Совета Министров Республики Беларусь 26.05.2000 г. № 764 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.;

3. О применении судами законодательства о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей: Постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 26 марта 2002 г. №2 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.;

4. Важенкова, Т.Н. Трудовое право: учеб. пособие /Т.Н. Важенкова. – Минск: Амалфея, 2008.